Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/5086

21. 08. 89

Sachgebiet 400

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Däubler-Gmelin, Dreßler, Dr. Pick, Steinhauer, Bachmaier, Klein (Dieburg), Schmidt (München), Schütz, Singer, Stiegler, Wiefelspütz, Dr. de With, Adler, Amling, Andres, Becker-Inglau, Dr. Böhme (Unna), Bulmahn, Egert, Ganseforth, Gilges, Dr. Götte, Dr. Haack, Hämmerle, Hasenfratz, Heyenn, Hiller (Lübeck), Jaunich, Kirschner, Kühbacher, Peter (Kassel), Reimann, Reuter, Rixe, Schmidt (Salzgitter), Schreiner, Seuster, Urbaniak, Weiler, von der Wiesche, Wittich, Zumkley, Dr. Klejdzinski, Kretkowski, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung

A. Problem

Die Haftung des Arbeitnehmers ist gesetzlich nur unzureichend geregelt und wurde bisher zum großen Teil durch die Rechtsprechung festgelegt, die nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. November 1987 jedoch keine Kompetenz zur Fortbildung des Arbeitnehmerhaftungsrechts besitzt. Im Interesse der Rechtssicherheit und unter Berücksichtigung der rechtspolitischen Diskussionen der letzten Jahre ist es daher geboten, das Arbeitnehmerhaftungsrecht gesetzlich zu normieren.

B. Lösung

In das Bürgerliche Gesetzbuch werden die §§ 619a bis 619f eingefügt, die die Arbeitnehmerhaftung umfassend regeln.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom . . ., wird wie folgt geändert:

Nach § 619 werden folgende §§ 619a bis 619f eingefügt:

„§ 619a

Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

(1) Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für einen durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit verursachten Schaden, wenn er ihn vorsätzlich verursacht hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer grob fahrlässig durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit einen Schaden verursacht, so haftet er dem Arbeitgeber bis zur Höhe von drei Nettomonatsvergütungen. Maßgeblich für die Ermittlung dieser Haftungsobergrenze ist die dem Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten vor dem Schadensereignis durchschnittlich zustehende Nettomonatsvergütung aus dem Arbeitsverhältnis. Für ihre Berechnung werden abzüglich der Lohnsteuer, der Beiträge zur Sozialversicherung und einer berufsuntypischen Mehrarbeitsvergütung alle geldwerten Einkünfte aus der unselbständigen Arbeit während des Einkommensbeurteilungszeitraumes addiert und durch zwölf geteilt. Hat bei der Entstehung des vom Arbeitnehmer grob fahrlässig verursachten Schadens ein Verschulden des Arbeitgebers mitgewirkt, so ist dies nach Maßgabe des § 254 im Rahmen der Haftungsobergrenze von drei Nettomonatsvergütungen zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

(3) Im übrigen ist eine Haftung des Arbeitnehmers für einen Schaden infolge betrieblicher oder dienstlicher Tätigkeit ausgeschlossen.

(4) Arbeitnehmer im Sinne der Vorschriften dieses Abschnittes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

§ 619b

Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers

(1) Haftet der Arbeitnehmer einem Dritten für einen durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit verursachten Schaden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung des § 619a Abs. 2 und 3 von der Ersatzpflicht und den notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung freizustellen.

(2) Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers steht der Anspruch nach Absatz 1 einem Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt nach § 141b Abs. 1 Arbeitsförderungsgesetz gleich.

§ 619c

Haftung mehrerer Arbeitnehmer

(1) Haben mehrere Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeit gemeinsam vorsätzlich einen Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner, wenn sich der Schadensverursachungsanteil des einzelnen Arbeitnehmers nicht ermitteln läßt.

(2) Haben mehrere Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeit gemeinsam grob fahrlässig einen Schaden verursacht, so haftet jeder Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 619a Abs. 1 und 2 nur anteilig entsprechend dem von ihm verursachten Teil des Schadens.

(3) § 830 Abs. 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

§ 619d

Schäden an Gegenständen des Arbeitnehmers

Erleidet der Arbeitnehmer bei betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeiten an Gegenständen, die er mit Billigung des Arbeitgebers benutzt oder mit sich geführt hat, einen Schaden, so hat der Arbeitgeber diesen zu ersetzen. Hat der Arbeitnehmer den Schaden durch Vorsatz verursacht, so steht ihm gegenüber dem Arbeitgeber kein Aufwendungsersatzanspruch zu. Hat der Arbeitnehmer durch grobe Fahrlässigkeit den Schaden verursacht, so hat der Arbeitgeber nur den Betrag zu ersetzen, der drei Nettomonatsvergütungen des Arbeitnehmers übersteigt. Für die Berechnung der Nettomonatsvergütung gilt § 619a Abs. 2 Satz 2 und 3.

§ 619e

Abweichende Haftungsregelungen

Eine tarifvertragliche oder einzelvertragliche Haftungsregelung ist unwirksam, soweit sie von den §§ 619a und b zuungunsten des Arbeitnehmers abweicht. Dies gilt auch für die Vereinbarung einer Vertragsstrafe.

§ 619f

Verjährung

(1) Die Ansprüche nach §§ 619a und 619c verjähren in sechs Monaten von dem Zeitpunkt an, zu dem der

Ersatzberechtigte Kenntnis von dem Schadensereignis und der Person des Ersatzpflichtigen erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an.

(2) Für die Ansprüche nach §§ 619b und 619d gilt eine dreijährige Verjährungsfrist. Die Verjährung beginnt im Falle des § 619b zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Kenntnis von der Inanspruchnahme durch den Dritten erhält, im Falle des § 619d zum Zeitpunkt des Schadensereignisses.

(3) Eine kürzere Verjährungs- oder Ausschlußfrist kann in den Fällen der §§ 619b und 619d nicht vereinbart werden."

Artikel 2

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 21. August 1989

Dr. Däubler-Gmelin
Dreßler
Dr. Pick
Steinhauer
Bachmaier
Klein (Dieburg)
Schmidt (München)
Schütz
Singer
Stiegler
Wiefelspütz
Dr. de With
Adler
Amling
Andres
Becker-Inglau
Dr. Böhme (Unna)
Bulmahn
Egert
Ganseforth
Gilges
Dr. Götte
Dr. Haack
Hämmerle
Hasenfratz
Heyenn
Hiller (Lübeck)
Jaunich
Kirschner
Kühbacher
Peter (Kassel)
Reimann
Reuter
Rixe
Schmidt (Salzgitter)
Schreiner
Seuster
Urbaniak
Weiler
von der Wiesche
Wittich
Zumkley
Dr. Klejdzinski
Kretkowski
Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

Allgemeines

Statistisch gesehen sind arbeitsbedingte Schäden unvermeidbar. Die technologische Entwicklung führt in nahezu allen Wirtschaftsbereichen zu einem Abbau der Personalkapazitäten mit der Folge, daß den einzelnen Arbeitnehmer infolge des Einsatzes von wertvollen Maschinen und anderem technischen Arbeitsgerät immer größere Haftungsrisiken treffen. So führt häufig bereits ein nur geringfügiges Außerachtlassen der erforderlichen Sorgfalt zu Schäden, deren Höhe in völlig unangemessenem Verhältnis zum Einkommen des Arbeitnehmers und somit in der Regel auch zu dessen Ersatzmöglichkeit steht. Wegen der Notwendigkeit, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, kann sich der Arbeitnehmer solchen Haftungsrisiken oft nicht entziehen, während der Arbeitgeber eher in der Lage ist, durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen die betriebsspezifischen Risiken zu beherrschen und den Eintritt von Schadensfällen in seiner Kalkulation zu berücksichtigen.

Die allgemeine BGB-Regelung, wonach der Schuldner für jede kleine Unachtsamkeit vollen Schadensersatz leisten soll, wird daher schon seit langem als unbillig empfunden. Kontrovers diskutiert werden dagegen die Voraussetzungen sowie die konstruktive Durchführung und inhaltliche Begründung einer solchen Haftungsmodifizierung.

Der Gesetzentwurf begegnet der Rechtsunsicherheit, die durch die Entscheidung des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 24. November 1987 entstanden ist. Der 8. Senat versagt sich aus rechtsmethodischen Gründen der maßvollen Fortbildung der Arbeitnehmerhaftung und weist die Fortbildungskompetenz allein dem Gesetzgeber zu. Durch die gegenwärtige Rechtsprechung wird die Arbeitnehmerhaftung nach den Erkenntnissen der rechtspolitischen Diskussion der letzten Jahrzehnte nicht angemessen geregelt. Dies gilt insbesondere, nachdem bereits der 7. Senat in seinen Urteilen vom 23. März 1983 und 21. Oktober 1983 die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit bei gefahrgeneigten Tätigkeiten beschränkt hatte. Die Anknüpfung der Arbeitnehmerhaftung an lediglich „gefahrgeneigte" Tätigkeiten ist weder sachgerecht noch praktikabel durchzuhalten. Auch die Abstufung der Haftung nach leichtester, leichter und grober Fahrlässigkeit hat zur Folge, daß die Bemessung der Schadenshöhe weitgehend in der Hand des jeweiligen Gerichts liegt.

Der Gesetzentwurf greift weitgehend frühere Vorschläge aus dem Entwurf der Arbeitsgesetzbuchkommission des Jahres 1977, dem im gleichen Jahr vorgelegten Entwurf zum Arbeitsverhältnisrecht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Diskussion auf dem 56. Deutschen Juristentag auf. Er setzt jedoch insoweit neue Akzente, als er der Rechtssicherheit abträgliche Billigkeitsklauseln vermeidet und den Arbeitsvertragsparteien einen beschränkten Gestaltungsspielraum einräumt.

Zu Artikel 1

Zu § 619a

§ 619a Abs. 1 BGB erkennt die volle Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers für vorsätzlich verursachte Schäden an.

Der Begriff „betriebliche Tätigkeit" orientiert sich an den Verhältnissen in der Privatwirtschaft. Da es im öffentlichen Dienst — von Ausnahmen abgesehen (z. B. kommunale Eigenbetriebe) — keine Betriebe gibt, wird durch den Begriff der „dienstlichen Tätigkeit" klargestellt, daß die Haftungsbegrenzung auch im öffentlichen Dienst, und zwar sowohl im Bereich der hoheitlichen und fiskalischen Tätigkeit als auch der schlichten Verwaltung gilt.

Für grob fahrlässig verursachte Schäden ist das Bedürfnis für eine Haftungsbegrenzung weitgehend anerkannt worden. Eine summenmäßige Obergrenze kann jedoch nur durch den Gesetzgeber festgelegt werden. Die rechtspolitische Diskussion hat gezeigt, daß eine Haftungsobergrenze von drei Monatsverdiensten sinnvoll ist. Die Arbeitsgesetzbuchkommission und auch der Deutsche Juristentag 1986 befürworteten zwar lediglich eine Härteklausel, nach der die Ersatzpflicht ausnahmsweise gemindert werden kann, wenn die volle Haftung für den Arbeitnehmer eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Mit einer derartigen Härteklausel sind jedoch in der Praxis große Rechtsunsicherheiten verbunden. Der Entwurf sieht daher in Absatz 2 eine Ausrichtung an drei Nettomonatsverdiensten des betroffenen Arbeitnehmers vor, berechnet nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten zwölf Monaten vor dem Schadensereignis. In Absatz 2 Satz 1 wird eine Haftungsobergrenze eingeführt, die im Einzelfall unterschritten werden kann. Durch das Abstellen auf die Nettomonatsvergütung ist eine Billigkeitsabwägung entbehrlich. Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und überobligationsmäßige Leistungen nicht zu bestrafen, werden Lohnsteuer, Beiträge zur Sozialversicherung und eine berufsuntypische Mehrarbeitsvergütung nicht einbezogen.

Ausgangspunkt für die Berechnung ist das im Beurteilungszeitraum aus dem Arbeitsverhältnis tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Mit dem Begriff „aus dem Arbeitsverhältnis" soll klargestellt werden, daß bei einem Doppelarbeitsverhältnis die Arbeitsvergütungen nicht addiert werden. Durch den festgelegten Zwölfmonats-Zeitraum sollen monatlich unterschiedliche Arbeitsvergütungen und zeitlich kürzere Arbeitsverhältnisse Berücksichtigung finden. Die Haftungsober-

grenze verringert sich daher, wenn der Bemessungszeitraum weniger als 12 Monate mit Anspruch auf Arbeitsentgelt umfaßt.

Durch diese Haftungsbeschränkung wird der Arbeitgeber nicht unbillig benachteiligt, da bei betrieblichen Tätigkeiten der Betriebsrisikogedanke ins Gewicht fällt und überdies jede Haftungsverpflichtung in einem adäquaten Verhältnis zur Gegenleistung aus dem Vertrag stehen muß. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer existentiell auf das Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis angewiesen ist. Auch durch eine Schadenshaftung in Höhe von drei Monatsverdiensten wird der Arbeitnehmer empfindlich getroffen.

Ausdrücklich klargestellt wird, daß bei einem Mitverschulden des Arbeitgebers § 254 BGB zu einer Anrechnung im Rahmen der Haftungsobergrenze führt. Der Entwurf geht davon aus, daß bei weit verbreiteten Versicherungen eine Obliegenheit des Arbeitgebers zu deren Abschluß besteht. Schließt er die Versicherung nicht ab, so wird ihm dies im Rahmen des § 254 BGB zugerechnet.

In Absatz 3 wird die angestrebte Einheitlichkeit der Arbeitnehmerhaftung unter Berücksichtigung, daß auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer Fehlleistungen unterlaufen können, als wesentlicher Grund dafür angesehen, die Haftung des Arbeitnehmers nicht nur für leichteste, sondern auch für normale Fahrlässigkeit voll auszuschließen.

Da die Zufälligkeit der arbeitsrechtlichen Abgrenzung nicht den Ausschlag geben darf, ob eine Haftung eintritt, werden arbeitnehmerähnliche Personen in Absatz 4 wegen ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Zu § 619b

Aus Gründen der Rechtsklarheit sowie aus systematischen Erwägungen wird in einer eigenen Bestimmung klargestellt, daß die Haftungsbeschränkung des § 619a Abs. 2 und 3 auch auf den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers entsprechende Anwendung findet.

Mit Absatz 2 wird eine soziale Regelungserwartung getroffen. Der Arbeitnehmer müßte letztendlich auf sein Arbeitsentgelt zurückgreifen, wenn der Freistellungsanspruch aufgrund der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht befriedigt wird. Eine Gleichstellung mit dem Arbeitsentgelt ist daher geboten.

Zu § 619c

Die für den Arbeitgeber vorteilhafte gesamtschuldnerische Haftung mehrerer Arbeitnehmer gilt nur, wenn ihnen Vorsatz zur Last gelegt werden kann. Im übrigen folgt aus der anteiligen Entlohnung und der nur anteiligen Verpflichtung zur Arbeitsleistung, daß auch nur anteilige Haftung von den Arbeitnehmern gewollt und vom Arbeitgeber erwartet wird.

Zu § 619d

§ 619d berücksichtigt, daß der Arbeitnehmer auch Eigenschäden erleiden kann. Deren Ersatz ist nach den gleichen Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung zu regeln, wenn Gegenstände des Arbeitnehmers beschädigt werden, die er mit Billigung des Arbeitgebers bei betrieblichen Tätigkeiten bei sich geführt hat. Eine ähnliche Norm enthält auch das öffentliche Dienstrecht (vgl. § 32 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz).

Zu § 619e

Die tarif- und einzelvertragliche Öffnungsklausel trägt dem Günstigkeitsprinzip Rechnung.

Zu § 619f

§ 619f sieht eine kurze Verjährungsfrist für den Anspruch auf Ersatz von Schäden vor, die aus einer betrieblichen Tätigkeit entstanden sind. Diese Vorschrift, die kürzere tarifliche Ausschlußfristen nicht hindert, soll innerhalb einer angemessenen Frist Klarheit darüber schaffen, ob Ersatzansprüche geltend gemacht werden. Ein möglicher Ersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer soll nicht über Jahre hinaus als mögliches Druckmittel gegen ihn verwandt werden können, zumal die Aufklärung später schwierig ist.

Um den Arbeitnehmer nicht einem seinen Interessen widersprechenden Risiko auszusetzen, ist eine entsprechende Anwendung der kurzen Verjährungsfrist auf den Freistellungsanspruch und Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers nicht geboten.

Zu Artikel 2

Artikel 2 enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 3

Das Gesetz kann sofort in Kraft treten. Eine Übergangsfrist ist nicht erforderlich.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333